

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**



**Oleh :  
NONNY JULYAAFANNI  
201610230311128**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2019**

**PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KUALITAS  
KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN**

**SKRIPSI**

**Diajukan Kepada Universitas Muhammadiyah Malang sebagai salah satu  
persyaratan untuk Mempeproleh Gelar Sarjana Psikologi**



**Oleh :  
Nonny Julyaafanni  
201610230311128**

**FAKULTAS PSIKOLOGI  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG  
2019**

# SKRIPSI

Dipersiapkan dan disusun oleh:

**Nonny Julyaafanni**

**Nim : 201610230311128**

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji

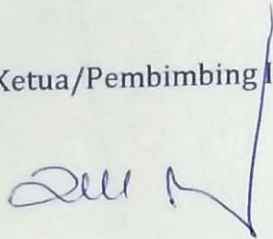
Pada tanggal, 27 Desember 2019

dan dinyatakan memenuhi syarat sebagai kelengkapan

memperoleh gelar Sarjana (S1) Psikologi  
Universitas Muhammadiyah Malang

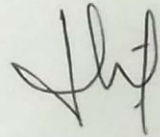
## SUSUNAN DEWAN PENGUJI :

Ketua/Pembimbing I,



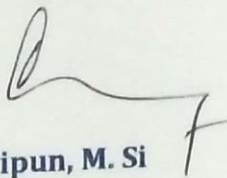
**Dr. Tulus Winarsunu, M.Si..**

Sekretaris/Pembimbing II,



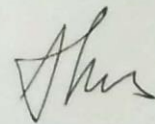
**Hanif Akhtar, M.A.**

Anggota I



**Dr. Latipun, M. Si**

Anggota II



**Ahmad Sulaiman, S.Psi., M.Ed**



Mengesahkan

Dekan,

**Muhamad Salis Yuniardi, M.Si., Ph.D**



## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Nonny Julyaafanni  
NIM : 201610230311128  
Fakultas / Jurusan : Psikologi/Psikologi  
Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Malang

Menyatakan bahwa skripsi/karya ilmiah yang berjudul :

“Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan”

1. Adalah bukan karya orang lain baik sebagian maupun keseluruhan kecuali dalam bentuk kutipan yang digunakan dalam naskah ini dan telah disebutkan sumbernya.
2. Hasil tulisan karya ilmiah/skripsi dari penelitian yang saya lakukan merupakan hak bebas Royalti non eksklusif, apabila digunakan sebagai sumber pustaka

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila pernyataan ini tidak benar, maka saya bersedia mendapat sanksi sesuai dengan undang-undang yang berlaku.

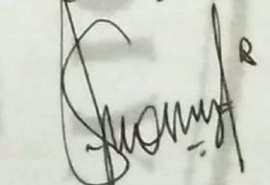
Malang, 27 Desember 2019

Mengetahui  
Ketua Program Studi



Susanti Prasetyaningrum, S.Psi, M.Psi

Yang Menyatakan



Nonny Julyaafanni

## Kata Pengantar

Segala puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi tepat pada waktunya. Penelitian skripsi ini berjudul “Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan”, sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana psikologi.

Dalam proses penyusunan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan dan petunjuk serta bantuan yang bermanfaat dari berbagai pihak. Keterlibatan berbagai pihak dalam penyelesaian penelitian ini sangatlah berarti, oleh karena itu peneliti ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang terlibat antar lain:

1. Keluarga yang selalu memberikan dukungan serta do'a kepada penulis untuk menyelesaikan penelitian ini tepat pada waktunya.
2. M. Salis Yuniardi, M.Psi., Ph.D selaku dekan Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Dr. Tulus Winarsunu, M.Si dan Hanif Akhtar, M.A selaku dosen pembimbing I dan dosen pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktunya dan memberikan masukan terhadap penelitian ini hingga penelitian ini menjadi lebih terarah dan dapat diselesaikan dengan baik.
4. Dr. H. Latipun, M.Kes. selaku dosen wali yang telah memberikan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.
5. Kepala pimpinan cabang Garuda Indonesia Cargo Branch Office Surabaya beserta jajaran dan staff yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian dan pengembangan dalam skala besar.
6. Syafira, Kiya, Diyah, Firanda, Hilya, Semua teman-teman kelas B 2016 yang telah memberikan dukungan dan bantuan mulai dari bangku pertama di dunia perkuliahan hingga proses pelaksanaan penelitian.
7. Teman-teman KKN Sinergi 35 yang selalu mendukung dan memberikan semangat untuk menyelesaikan penelitian ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan secara rinci, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian penelitian ini.

Penulis menyadari banyak hal yang harus disempurnakan dalam penelitian ini, dengan segala keterbatasan ini, penulis membutuhkan kritik serta saran dari pembaca sehingga dapat melanjutkan dan menyempurnakan kekurangan dalam penelitian ini. Meski demikian, penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti khususnya dan pembaca pada umumnya.

Malang, 27 Desember 2019  
Penulis

Nonny Julyaafanni

## Daftar Isi

Lembar Pengesahan .....	i
Surat Pernyataan .....	ii
Kata pengantar .....	iii
Daftar Isi .....	iv
Daftar Tabel .....	v
Daftar Lampiran .....	vi
Abstrak .....	1
Pendahuluan .....	2
Kualitas Kehidupan Kerja .....	3
Keadilan Distributif .....	5
Keadilan Ditributif dan Kualitas Kehidupan Kerja .....	5
Kerangka Berpikir .....	6
Hipotesis .....	7
Metode Penelitian .....	7
Rancangan Penelitian .....	7
Subjek Penelitian .....	7
Variabel dan Instrumen Penelitian .....	7
Prosedur dan Analisis Data Penelitian .....	8
Hasil Penelitian .....	10
Data Deskriptif .....	10
Hasil Analisa Data .....	10
Diskusi .....	11
Simpulan dan Implikasi .....	13
Referensi .....	14
Lampiran .....	16

## Daftar Tabel

Tabel 1. Deskripsi Subjek Penelitian .....	8
Tabel 2. Analisa Skala Tryout .....	9
Tabel 3. Nilai Rata-rata, Standart Defiasi dan Korelasi Antar Variabel .....	10
Tabel 4. Uji Regresi .....	10



## Daftar Lampiran

Lampiran 1. Uji Validitas Aiken .....	17
Lampiran 2. Data Hasil <i>Tryout</i> .....	18
Lampiran 3. <i>Blueprint</i> Skala Penelitian .....	19
Lampiran 4. Data Penggalan Skala .....	23
Lampiran 5. Uji Reliabilitas .....	25
Lampiran 6. Deskripsi Variabel .....	30
Lampiran 7. Uji Korelasi .....	30
Lampiran 8. Uji Normalitas .....	30
Lampiran 9. Uji Linieritas .....	30
Lampiran 10. Uji Regresi.....	30
Lampiran 11. Lembar Verifikasi Analisa Data .....	32
Lampiran 12. Lembar Cek Plagiasi .....	33





# **PENGARUH KEADILAN DISTRIBUTIF TERHADAP KUALITAS KEHIDUPAN KERJA KARYAWAN**

**Nonny Julyaafanni**

Fakultas Psikologi, Universitas Muhammadiyah Malang

[njulyaa@gmail.com](mailto:njulyaa@gmail.com)

Majunya organisasi tidak dapat di lepaskan dari faktor sumberdaya manusia. Setiap karyawan memiliki persepsi mengenai keadilan yang ada di perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Jenis penelitian ini kuantitatif. Data yang diperoleh dari 100 responden yang dikumpulkan dengan menggunakan dua skala yakni skala kualitas kehidupan kerja sebanyak 30 item dan skala keadilan distributif sebanyak 6 pernyataan. Analisa data menggunakan teknik regresi linier sederhana, dan hasilnya adalah keadilan distibutif memiliki pengaruh positif secara signifikan sebesar 4.2% pada kualitas kehidupan kerja (Nilai  $F = 4,300$  ,  $P=0.041<0.05$ ). Disimpulkan tingginya keadilan distributif yang dipersepsikan oleh karyawan, maka kualitas kehidupan kerja mereka akan meningkat.

Kata Kunci : Kualitas Kehidupan Kerja, Keadilan Distributif,

*The advance of the organization cannot be separated from the Human Resources factor. Every company has a perception about the company that is in the company. This study aims to study the effect of fairness on the quality of work life of employees. This type of research is quantitative. Data obtained from 100 respondents collected using two scales, namely the 30-item work quality scale and 6 distributed fairness scales were considered. Data analysis used simple linear regression techniques, and the result was that distributional justice had a significant positive effect of 4.2% on quality of work life ( $F$  value = 4,300,  $P = 0.041 < 0.05$ ). Completed the increase in fairness prepared by the employees, then their quality of life will improve.*

*Keywords : Quality of Worklife, Distributive Justice*

Untuk mencapai tujuannya, organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas. Dengan sumber daya manusia bermutu dan berkualitas, maka produktivitas kerja karyawan akan semakin meningkat. Oleh karena itu organisasi berupaya untuk menciptakan kualitas kehidupan kerja yang baik bagi para pekerjanya

Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Normala (2010) dengan tujuan untuk mengetahui bagaimana hubungan kualitas kehidupan kerja dengan komitmen organisasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan tentang kesejahteraan mental dan fisiknya ketika bekerja. Arifin (2012) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian berbeda ditunjukkan oleh Riane,*et al* (2015) mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Rathamani&Ramchandra (2013) melakukan penelitian di perusahaan tekstil di Perundurai mendapatkan hasil bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi produktivitas kerja. Dalam *Relationship Between Quality of Work Life (QWL) and Job Satisfaction : A Case Study of Enterprise "XYZ" In Malacca* didapati hasil penelitian yang mengatakan bahwa kualitas kehidupan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja (Othman&Liang, 2009). Penelitian yang dilakukan pada PT. Pertamina Persero Ru Cilacap mengungkapkan bahwa adanya pengaruh antara kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi kualitas kehidupan kerja karyawan, maka akan semakin optimal pula kinerja mereka (Ristanti&Feresthia, 2016).

Hasil serupa juga dikemukakan oleh Nugraheni (2018) bahwa kualitas kehidupan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja merupakan hasil gabungan dari kemampuan, usaha serta kesempatan yang diperoleh. Lebih jauh lagi kinerja di artikan sebagai hasil kerja karyawan yang dilakukan dalam periode waktu tertentu dan terfokus dengan hasil yang mereka dapatkan dari pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dengan penguku (Timpe, 1993).

Rita (2015) mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja serta religiusitas yang tinggi pada karyawan memicu tumbuhnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB) pada karyawan. OCB merupakan perilaku suka rela yang sifatnya di luar job deskripsi dari pekerjaannya dan memberikan nilai baik bagi perusahaan. Pratiwi,*et al* (2014) mengatakan bahwa kepuasan kerja dan persepsi kinerja dipengaruhi oleh kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja yang tinggi mampu memberikan pengaruh positif pada perusahaan serta menurunkan tingkat stress, mampu meningkatkan produktivitas dan loyalitas dalam skala organisasi maupun perusahaan. Kinerja karyawan memiliki makna tentang hasil kerja yang di capai oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan. Dalam hal ini hasil yang di ukur meliputi kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu. Sebelumnya, banyak penelitian yang dilakukan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang. Iksan (2013) melakukan penelitian pada PT Taspen (persero) KCU Makassar, menunjukkan bahwa keikutsertaan karyawan terhadap pemecahan masalah, imbalan yang inovatif, adanya restrukturisasi kerja serta lingkungan kerja sebagai faktor yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja seseorang sehingga mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan sistem imbalan sebagai faktor yang paling berpengaruh.

Dalam jurnal *quality of worklife of employessin private with reference to Coimbatore* mengemukakan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh sistem pemberian upah, keseimbangan kehidupan kerja, lingkungan kerja, adanya peluang untuk pertumbuhan pribadi, kepemimpinan dan struktur yang menduduki dalam organisasi tersebut (Sumathi, 2017). Selain itu hal-hal lain yang mempengaruhi kualitas kehidupan kerja yang diperoleh dari hasil studi kasus pada PT. Pelindo II (persero) adalah adanya sistem imbalan yang memadai dan adil, adanya integrasi sosial dalam lingkungan kerja memiliki pengaruh secara tidak langsung. Sedangkan faktor kondisi dan lingkungan yang aman dan sehat, kesempatan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuan, kesempatan berkembang dan keamanan dimasa depan, ketaatan pada ketentuan formal dan normatif, adanya keseimbangan antara kehidupan kerja dan kehidupan pribadi serta relevansi kehidupan sosial memiliki pengaruh signifikan secara langsung (Anisah, 2017).

Idrus (2006) mengatakan bahwa tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja seorang karyawan dipengaruhi oleh iklim organisasi. Selain itu, persepsi yang dimunculkan oleh tiap-tiap karyawan memicu tinggi-rendah kualitas kehidupan kerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka penelitian ini menggunakan keadilan distributif sebagai variabel bebas dengan pertimbangan masih minimnya penelitian tentang pengaruh keadilan distributif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

Dalam dunia industri dan organisasi, sistem keadilan yang ada dalam perusahaan biasa dikenal dengan *organizational justice*. Keadilan organisasi dibedakan menjadi tiga, yakni keadilan procedural (*procedural justice*), keadilan distributif (*distributive justice*), dan keadilan interaksional (*interactional justice*) (Robbin&Judge, 2012). Keadilan distributif merupakan keadilan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pendistribusian hasil yang ditinjau berdasarkan kontribusi, pemerataan dan sesuai dengan kebutuhan.

Berdasar hasil pemaparan diatas, rumusan permasalahan penelitian ini adalah apakah keadilan distributif mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Adapun tujuan dari penelitian untuk mengetahui pengaruh keadilan distributif terhadap kualitas kehidupan kerja.

### **Kualitas Kehidupan Kerja**

Kualitas kehidupan kerja mulai muncul pada tahun 1972 oleh Louis Davis dalam Konferensi Buruh Internasional yang diadakan di Toronto dan membuahkan hasil terbentuknya *International Council for Quality of Worklife*. Kualitas kehidupan kerja pada awalnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki para pekerja wanita sebelum akhirnya diperuntukkan bagi seluruh karyawan untuk mengubah sistem kerja yang dimiliki suatu perusahaan atau organisasi. Konsep dari kualitas kehidupan kerja adalah hal-hal yang diputuskan oleh perusahaan merupakan suara dari para pekerja. Hal ini diwujudkan sebagai pemersatu persepsi pegawai dan perusahaan atau organisasi.

Kualitas kehidupan kerja dapat dijelaskan melalui dua sudut pandang, yakni berdasarkan sudut pandang persepsi karyawan dan organisasi. Sudut pandang pegawai menjelaskan bahwa kualitas kehidupan kerja merupakan kumpulan dari persepsi karyawan tentang adanya rasa aman dalam bekerja, dapat tumbuh dan berkembang selayaknya manusia serta munculnya kepuasan kerja. Sedangkan dalam sudut pandang lain, kualitas kehidupan kerja dianggap sebagai kumpulan tujuan yang ingin dicapai sebuah organisasi melalui kebijakan organisasi salah

satunya dengan pemberian kompensasi yang adil. Secara singkat kualitas kehidupan kerja diasumsikan sebagai persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mental dan fisik dalam lingkungan kerja mereka (Casio, 2006).

Kualitas kehidupan kerja merupakan proses berkelanjutan dan perlu adanya komitmen dari perusahaan serta peran aktif karyawan. Swamy *et al* (2015) menjelaskan aspek lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi, hubungan dan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan imbalan, fasilitas, kepuasan dan keamanan kerja, otonomi kerja dan kecukupan sumberdaya sebagai aspek dari kualitas kehidupan kerja. Cascio (1998) mengatakan terdapat indikator dari kualitas kehidupan kerja yakni lingkungan kerja yang aman dan sehat, pemberian kompensasi yang layak dan adil, komunikasi yang baik, proses pemecahan masalah yang baik, kesempatan untuk mengembangkan karir, berpartisipasi secara aktif dari karyawan, adanya rasa aman dalam bekerja, fasilitas dalam bekerja yang memadai serta adanya rasa bangga terhadap perusahaan dan/atau organisasi.

Kualitas kehidupan kerja merupakan kemampuan pegawai untuk memenuhi kebutuhan mereka dengan melakukan pekerjaan dalam organisasi tertentu. Kualitas kehidupan kerja dapat muncul apabila adanya perilaku adil, kesempatan bagi masing-masing karyawan untuk tumbuh, berkembang serta berperan aktif dalam pengambilan keputusan, memiliki komunikasi yang terbuka dan saling percaya, pemberian kompensasi yang sesuai dan adil dan lingkungan kerja yang aman dan sehat (Dessler, 1986).

Definisi kualitas kehidupan kerja adalah persepsi karyawan terhadap kesejahteraan atas apa yang mereka kerjakan baik dari sisi fisik maupun mental. Untuk mengetahui tingkatan kualitas kehidupan kerja, Umstot (1988) mengatakan terdapat lima indikator untuk mengetahui tingkatan baik tidaknya kualitas kehidupan kerja karyawan, yaitu adanya keadilan dan kepuasan kompensasi, adanya kesempatan untuk menggunakan dan pengembangan diri, adanya integritas sosial pekerja di tempat kerja, organisasi kerja yang konstitusional, serta adanya hubungan antara pekerjaan dengan kehidupannya. Selain itu, tinggi rendahnya kualitas kehidupan kerja karyawan dipengaruhi oleh persepsi-persepsi dari karyawan itu sendiri.

Seiring berjalannya waktu dan modernisasi teknologi yang semakin kencang, kualitas kehidupan kerja karyawan perlu dioptimalkan. Cascio (1998) mengatakan perusahaan dapat menerapkan beberapa hal untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan mereka, yakni dengan (1) Atasan memposisikan diri sebagai pemimpin dan pelatih, bukan sebagai bos, (2) Menumbuhkan rasa keterbukaan dan saling percaya, (3) Penyaluran informasi yang baik, (4) Melakukan *upgrading* kualitas kehidupan kerja karyawan secara terus-menerus, termasuk dalam memecahkan permasalahan dan membangun hubungan antar karyawan dengan atasan, serta (5) Kualitas kehidupan kerja dalam perusahaan harus dilakukan oleh kedua belah pihak (perusahaan dan karyawan).

Siagian (2004) mengemukakan beberapa faktor yang dapat digunakan oleh perusahaan untuk meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan yakni dengan pemberian imbalan secara adil dan memadai, lingkungan kerja yang aman dan nyaman, adanya kesempatan untuk mengembangkan dan mengaplikasikan kemampuan individu, adanya kemungkinan untuk berkembang dan mendapat keamanan kerja di masa depan, adanya integrasi sosial dalam lingkungan kerja, ketataan pada peraturan yang sifatnya formal dan normatif, kehidupan kerja dan kehidupan pribadi yang seimbang, serta adanya relevansi sosial kehidupan kerja.

## Keadilan Distributif

Teori *equity* memfokuskan kepada reaksi yang dimunculkan akibat ketidakadilan (Adams, 1965). Teori *equity* ini terus berkembang dan memunculkan istilah tentang keadilan distributif. Keadilan distributif merupakan perlakuan adil atas seseorang terlepas dari latar belakang demografis yang mereka miliki. Keadilan distributif dapat digunakan oleh perusahaan sebagai penentu hak-hak apa saja yang bisa diterima oleh karyawan yang dapat dilihat dari tegak atau tidaknya peraturan yang telah dibuat dan sepakati baik dari sisi perusahaan maupun karyawan.

Keadilan distributif juga bisa diartikan sebagai cerminan dari rasa adil yang dirasakan oleh karyawan terhadap pendistribusian sumber daya dan penghargaan dalam sebuah perusahaan. Keadilan distributif bertujuan untuk mengetahui sejauh mana persepsi karyawan merasa bahwa kompensasi yang diterima sesuai dengan usaha, tanggung jawab, kinerja, pengalaman dan pendidikannya (Colquitt, 2001). Cropanzano (2007) mengatakan bahwa keadilan distributif dimaknai dengan persepsi dan reaksi yang muncul dari dalam diri seseorang terkait dalam pemberian kompensasi. Persepsi karyawan akan menganggap pemberian kompensasi telah berlaku adil jika kompensasi di berikan sesuai dengan tanggungjawab dan beban yang dirasakan oleh karyawan, merata, dan mampu memenuhi kebutuhan mereka selama melakukan pekerjaan bagi perusahaan tersebut baik secara fisik maupun mental.

Keadilan distributif terdiri dari aspek keadilan, persamaan dan kebutuhan. Aspek keadilan berarti pemberian kompensasi sesuai atau dialokasikan berdasarkan kontribusi seorang karyawan kepada perusahaan atau organisasi tempatnya bekerja. Aspek persamaan menjelaskan bahwa kompensasi yang diberikan oleh atasan mampu dialokasikan secara merata kepada seluruh karyawan. Sedangkan aspek kebutuhan menjelaskan bahwa hasil yang diperoleh oleh perusahaan atau organisasi mampu dialokasikan sesuai dengan kebutuhan pekerja atau karyawan (Cropanzano, 2007)

## Keadilan Distributif dan Kualitas Kehidupan Kerja

Keadilan distributif (*Distributive Justice*) merupakan keadilan yang dilakukan dalam suatu organisasi atau perusahaan dalam pendistribusian hasil yang ditinjau dengan menggunakan kontribusi pekerja, pemerataan dan kemampuan dalam terpenuhinya kebutuhan karyawan (Robbin&Judge, 2012). Keadilan distributif sendiri memiliki tiga aspek yakni keadilan, persamaan dan kebutuhan (Cropanzano, 2007). Perusahaan dapat dikatakan adil dalam pemberian kompensasi dapat di lihat dari sejauh apa perusahaan mampu menghargai kontribusi yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Pemberian kompensasi dikatakan sama jika perusahaan mampu memberikan kompensasi yang sama dilihat dari penyediaan kompensasi yang rata dan sama antar karyawan serta penyediaan kompensasi sesuai dengan kebutuhan masing-masing karyawan tergantung dari objektifitas terhadap apa yang telah mereka lakukan.

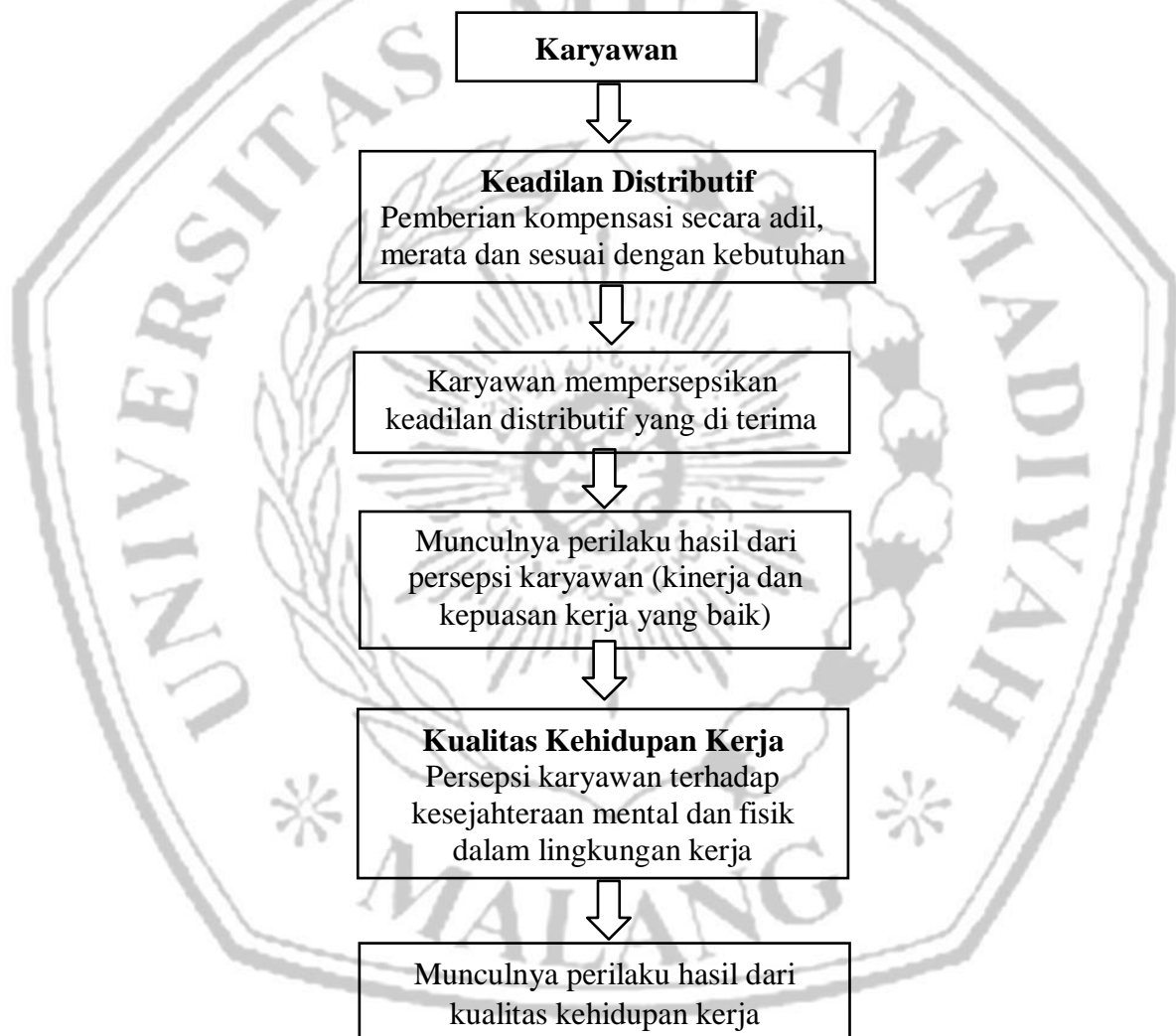
Pemberian kompensasi merupakan salah satu hal yang berpengaruh terhadap tingkatan kualitas kehidupan kerja karyawan. Swammy (2015) mengungkapkan bahwa pemberian kompensasi dan imbalan merupakan aspek dari kualitas kehidupan kerja seseorang. Proses pemberian kompensasi dan imbalan yang dilakukan oleh perusahaan akan menimbulkan persepsi akan keadilan dalam proses pelaksanaannya. Persepsi ini yang mampu memberikan pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Mengingat definisi dari kualitas kehidupan kerja yakni persepsi dari karyawan terhadap keajahteraan dalam bekerja baik secara fisik maupun



mental. Persepsi karyawan terhadap keadilan distributif akan mempengaruhi bagaimana kualitas kehidupan kerja mereka. Karyawan akan memikirkan cara untuk mencapai kehidupan kerja yang berkualitas sesuai dengan persepsi mereka sehingga memunculkan perilaku-perilaku yang merupakan dari kualitas kehidupan kerja yang baik.

Hal ini sesuai dengan konsep dari teori belajar kognitif bahwa proses berpikir mendasari proses belajar seseorang. Belajar merupakan proses perubahan persepsi dan perilaku yang melibatkan mental dalam setiap prosesnya. Dalam teori ini mengatakan bahwa adanya harapan yang terbentuk setelah memunculkan suatu respon (perilaku) (Feldman, 2012).

### Kerangka Berpikir



**Gambar 1.** Kerangka Berpikir

Pada kerangka berpikir di atas diketahui bahwa keadilan distributif merupakan perilaku tentang keadilan yang dilakukan oleh perusahaan dalam pemberian kompensasi yang adil dan merata sesuai dengan kontribusi yang karyawan berikan untuk perusahaan serta kemampuan untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik secara fisik maupun mental. Perlakuan keadilan distributif ini akan dipersepsikan sesuai dengan sudut pandang karyawan. Persepsi yang dibentuk oleh

karyawan memunculkan perilaku yang mempengaruhi persepsi karyawan terhadap kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja merupakan persepsi karyawan terhadap kesejahteraan mental dan fisik yang mereka dapatkan dalam lingkungan kerja. Ketika persepsi karyawan mampu dipenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan memunculkan perilaku yang merupakan dampak dari berkualitasnya kehidupan kerja karyawan.

## Hipotesis

Hipotesis penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif keadilan distributif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan.

## METODE PENELITIAN

### Rancangan Penelitian

Penelitian merupakan penelitian non eksperimen dengan menggunakan survey yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan melakukan penyebaran skala likert sesuai dengan variabel yang akan diukur, yakni tentang keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja.

### Subjek Penelitian

Winarsunu (2009) menerangkan bahwa populasi adalah seluruh individu yang dimaksudkan untuk diteliti dan nantinya akan digeneralisasi. Setelah menentukan populasi, peneliti mengerucutkan menjadi sampel. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik *covinience sampling*, yaitu pengambilan sampel dengan menggunakan unsur atau elemen yang tersedia dan termudah (Anandya dan Heru, 2005). Teknik pengambilan sampling ini masuk kedalam jenis teknik pengambilan sampel non probabiliti yang merupakan teknik pengambilan sampel dengan tidak memberikan kesempatan yang sama pada tiap unsur dari suatu populasi yang akan di gunakan sebagai sampel. Metode ini digunakan untuk jenis penelitian non eksperimen. Dalam kegiatan ini peneliti menggunakan (*google form*) sebagai kemudahan untuk mendapatkan data dari suatu populasi dengan kesempatan atau syarat yang ditentukan oleh peneliti dengan kriteria karyawan atau pekerja dalam sebuah instansi perusahaan dengan usia minimal 18 tahun atau lebih serta menerima *link* pengisian skala.

Hasil perolehan sampling yang dilakukan oleh peneliti dari penyebaran skala, data yang diterima oleh peneliti dan data yang dapat diolah lebih lanjut sebanyak 100 data. Adapun hasil rekapitulasi data yang di dapat dapat di lihat pada table berikut.

**Tabel 1.** Deskripsi Subjek Penelitian

Kategori	Frekuensi	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>		
Laki-Laki	54 Responden	54%
Perempuan	46 Responden	46%
<b>Usia Responden</b>		
18 - 30 Tahun	72 Responden	72%
31 - 40 Tahun	16 Responden	16%
> 40 Tahun	12 Responden	12%
<b>Jam Kerja Responden</b>		
<8 Jam	4 Responden	4%
8-9 Jam	87 Responden	87%
>9 Jam	9 Responden	9%
<b>Lama Bekerja dalam Instansi</b>		
< 1 Tahun	26 Responden	26%
1 – 5 Tahun	41 Responden	41%
6 – 10 Tahun	13 Responden	13%
> 10 Tahun	20 Responden	20%
<b>Pendidikan Terakhir Responden Laki-laki</b>		
SMA / Sederajat	34 Responden	34%
D1 – D3	5 Responden	5%
S1	59 Responden	59%
S2	2 Responden	2%

### Variabel dan Instrumen Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah keadilan distributif sebagai variabel bebas (X) dan kualitas kehidupan kerja sebagai variabel terikat (Y).

Keadilan distributif yang dimaksud dalam penelitian ini merupakan keadilan yang diberikan kepada masing-masing individu secara proposional (adil) sesuai dengan apa yang telah mereka lakukan. Keadilan distributif ini mengacu kepada tiga komponen, yakni keadilan, persamaan dan kebutuhan (Cropanzano, 2007). Instrumen yang digunakan pada penelitian ini adalah hasil pengembangan teori dari Cropanzano (2007) dengan alasan belum ditemukannya alat ukur yang sesuai dengan kebutuhan peneliti. Pengembangan skala yang dilakukan sebanyak 11 item dengan item gugur sebanyak 5 item, sehingga item yang disebarkan sejumlah 6 item. Skor koefisien reliabilitas alpha yang dimiliki oleh instrumen ini adalah 0,839 dengan contoh pernyataan “Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan”. Hasil validitas aiken akan diterima jika memiliki rentang skor antara 0.80 hingga 0.90.

Kualitas kehidupan kerja yang dimaksud pada penelitian ini adalah persepsi tentang kesejahteraan tiap-tiap karyawan terhadap apa yang mereka kerjakan yang dilihat dari sisi fisik maupun mental. Pada penelitian ini kualitas kehidupan kerja mengacu pada lingkungan kerja, budaya dan iklim organisasi, hubungan kerjasama, pelatihan dan pengembangan, kompensasi dan hadiah, fasilitas, kepuasan dan keamanan kerja, otonomi kerja serta kecukupan sumberdaya (Swammy *et al*, 2015). Instrumen yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini menggunakan skala yang dikembangkan oleh Swammy *et al* (2015) sebanyak 50 item dan diadaptasi oleh peneliti dengan melakukan pengujian validitas aiken dan proses *tryout* sehingga menjadi 30

item dengan skor alpha sebesar 0.970. Adapun contoh item pada skala kualitas kehidupan kerja adalah “Lingkungan kerja perusahaan saya baik dan sangat memotivasi”. Hasil validitas aiken akan diterima jika memiliki rentang skor antara 0.80 hingga 0.90.

Kedua alat ukur dalam penelitian ini menggunakan skala likert yang disusun dengan item yang mendukung konsep (favorable) dan item yang tidak mendukung konsep (unfavorable). Pada setiap item pada kelompok pernyataan tersebut mempunyai lima pilihan jawaban yaitu: Sangat Sesuai (SS), Sesuai (S), Normal (N), Tidak Sesuai (TS), dan Sangat Tidak Sesuai (STS). Secara jelas dirincikan sebagai berikut: sangat setuju pada favorable diberikan nilai 5 dan unfavorable nilai 1, setuju pada favorable diberikan nilai 4 dan unfavorable nilai 2, normal akan memiliki skor 3 pada pernyataan favorable dan unfavorable, tidak setuju pada favorable diberikan nilai 2 dan unfavorable nilai 3, dan sangat tidak setuju pada favorable diberikan nilai 1 dan unfavorable nilai 5.

**Tabel 2.** Analisa Skala Tryout

Alat Ukur	Jumlah Item Final	Korelasi Item-Total	Indeks Reliabilitas (Alpha)
Keadilan Distributif	6	0.550 – 0.793	0.839
Kualitas Kehidupan Kerja	30	0.509-0.844	0.970

### Prosedur dan Analisis Data

Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan merupakan data interval. Data interval merupakan data yang diperoleh dari hasil pengukuran skala interval. Penelitian yang akan dilakukan memiliki tiga prosedur utama sebagai berikut:

Persiapan, tahap persiapan dimulai dari peneliti melakukan pendalaman materi melalui kajian teoritik. Peneliti menyusun dan mengembangkan alat ukur berdasarkan aspek dalam variabel, selanjutnya peneliti meminta izin untuk melakukan penelitian (pengambilan data). Peneliti menggunakan uji coba atau try out dengan jumlah subjek *try out* 36 subjek dengan karakteristik laki-laki dan / atau perempuan yang telah berusia 18 tahun atau lebih dan sudah memiliki pekerjaan. Selanjutnya peneliti melakukan analisa data menggunakan uji validitas aiken dengan bantuan *software Microsoft Excel* dan *software Statistical Package For Social Sciense* (SPSS) 25 untuk mendapatkan item valid dan reliabel.

Pelaksanaan, pada tahap pelaksanaan peneliti menyebarkan skala pada subjek penelitian yang memenuhi persyaratan sesuai dengan karakteristik sampel. Alat ukur disebarkan kepada subjek dengan menggunakan *google form* guna memberikan dua skala yaitu, skala keadilan distributif dan skala kualitas kehidupan kerja.

Terakhir, tahap analisa yaitu menganalisa hasil yang didapatkan dari penyebaran dua skala kepada karyawan bekerja pada perusahaan Data-data yang telah diperoleh kemudian diinput dan diolah dengan menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana program perhitungan statistik SPSS 25. Teknik regresi linier sederhana atau uji regresi linier tunggal digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel x (keadilan ditributif) dan variabel y (kualitas kehidupan kerja).

## HASIL PENELITIAN

### Data Deskriptif

Hasil pengolahan data dengan menggunakan uji statistik menunjukkan nilai rata-rata, standart deviasi dan korelasi antar variabel keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja. Adapun perincian nilai dapat dilihat pada table di bawah ini.

**Tabel 3 .** Nilai Rata-rata, Standart Deviasi dan Korelasi Antar Variabel

Variabel	Keterangan	Rata-Rata	Standart Deviasi	1	2
1	Keadilan Distributif	3.68	0.631	1	0.205*
2	Kualitas Kehidupan Kerja	3.52	0.5	0.205*	1

Berdasarkan data yang terdapat pada Tabel 3, dapat dijelaskan bahwa rata-rata pada variabel keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja memiliki skor di atas 3, dimana pada penelitian ini menggunakan instrument yang menggunakan skala 1 (Sangat Rendah), 2 (Rendah), 3 (Normal), 4 (Tinggi) dan 5 (Sangat Tinggi). Dengan demikian data yang didapatkan dikategorisasikan tinggi. Sementara dari hasil korelasi antar variabel didapatkan koefisien korelasi yang signifikan ( $P=0.041<0.050$ )

### Hasil Analisa

Hasil pengujian normalitas didapati bahwa keadilan distributif memiliki nilai Sig. 0.200 pada Uji Kolmogorov–Smirnov dan nilai Sig. sebesar 0.184 pada Uji Shapiro-Wilk. Kualitas kehidupan kerja memiliki nilai Sig 0.200 pada Uji Kolmogorov–Smirnov dan nilai Sig. 0.159 pada Uji Shapiro-Wilk. Data penelitian dapat dikatakan normal jika  $p>0.05$ . Hasil perhitungan uji normalitas, baik menggunakan uji Kolmogorov-smirnova ataupun dengan uji shapiro-wilk, diketahui bahwa skor  $p>0.05$ . sehingga dapat dikatakan bahwa data penelitian hasil respon dari skala keadilan distributif ataupun kualitas kehidupan kerja berdistribusi dengan normal.

Setelah diketahui bahwa keadilan distributif dapat digunakan sebagai prediktor kualitas kehidupan kerja dan data terdistribusi dengan normal, maka peneliti melakukan uji linearitas antara keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja. Hasilnya di dapati nilai F Linearity=4.071 dan signifikasi sebesar  $0.049<0.05$  sehingga dapat dikatakan bahwa hubungan antara keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja dapat di jelaskan dengan metode linear dan data yang yang diperoleh linear.

**Tabel 4.** Uji Regresi

Keterangan	B	R <sup>2</sup>	F	P
Keadilan Distributif (X)	0.224	0.042	4.300	0.041

*Catatan : Kualitas Kehidupan Kerja (Y)*

Analisis regresi dengan uji F dilakukan untuk melihat bagaimana variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini yang dimaksud variabel bebas adalah keadilan distributif dan variabel terikat merupakan kualitas kehidupan kerja. Hasilnya didapati nilai F Hitung=4.300 dengan nilai sig. 0.041. Karena  $p<0.05$  maka keadilan distributif dapat digunakan sebagai prediktor dan terdapat pengaruh terhadap kualitas kehidupan kerja seseorang.



Kemudian untuk mengetahui besar pengaruh keadilan distributif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan dapat diketahui dengan melihat *R Square*. Skor yang muncul yakni sebesar 0.42 atau setara dengan 4.2%.

Persamaan regresi yang muncul merupakan  $y=2.890+0.224x$ , sehingga jika seorang karyawan tidak memiliki keadilan distributif, maka seorang karyawan masih memiliki nilai kualitas kehidupan kerja sebesar 2.890. Sedangkan setiap penambahan 1 point keadilan distributif pada diri karyawan, maka kualitas kehidupan kerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0.224.

Sehingga kesimpulan dari hasil perolehan data penelitian adalah terdapat pengaruh yang positif antara keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja dengan besaran 4,2%. Berpengaruh positif berarti semakin tinggi keadilan distributif yang diterima oleh karyawan pada perusahaan, maka akan semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja mereka.

### DISKUSI

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, diketahui bahwa keadilan distributif mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan sebesar 4,2%, dan sisanya yakni 95,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti oleh peneliti. Hal ini berarti semakin tinggi keadilan distributif yang diterima atau rasa oleh karyawan, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja karyawan. Sedangkan 95,8% lainnya menunjukkan bahwa kualitas kehidupan kerja dipengaruhi oleh variabel lain dengan kemungkinan variabel yakni kepuasan kerja, performa kerja, produktivitas dan komitmen organisasi. Dalam hal ini keadilan distributif kurang menerima perhatian lebih sehingga pengaruh yang ditimbulkan antara keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja kurang besar. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, jika dikaitkan dengan penelitian sebelumnya maka keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Namun, tidak berpengaruh secara langsung yang artinya terdapat variabel lain diluar penelitian yang telah dilakukan.

Cropanzano (2007) mengatakan bahwa keadilan organisasi mampu menciptakan manfaat bagi karyawan dan organisasi, salah satunya berupa kepercayaan dan komitmen, performa kerja hingga menurunkan konflik yang terjadi. Pemberian kompensasi secara khusus dikelola dalam keadilan distributif yang merupakan turunan dari keadilan organisasi. Dalam hal ini ada tiga komponen penting yang harus terpenuhi untuk mampu mencapai keadilan distributif yaitu keadilan (pemberian penghargaan sesuai dengan kontribusi karyawan), persamaan (pemberian kompensasi yang sama antar tiap-tiap karyawan) dan kebutuhan (pemberian manfaat sesuai dengan kebutuhan pribadi karyawan).

Hasil penelitian yang telah dilakukan menjelaskan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas kehidupan kerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan keadilan distributif yang baik mampu memenuhi ketiga komponen keadilan distributif, yakni keadilan, persamaan dan kebutuhan. Keadilan distributif yang telah diberlakukan dalam perusahaan tersebut akan dipersepsikan melalui sudut pandang karyawan. Ketika karyawan mempersepsikan keadilan distributif yang mereka terima secara positif, maka akan memunculkan perilaku yang merupakan dampak dari persepsi karyawan terhadap keadilan distributif. Salah satunya berupa persaingan dalam bekerja sehingga produktivitas karyawan dan perusahaan akan meningkat. Meningkatnya produktivitas dari karyawan akan memicu rasa

puas dalam bekerja. Rasa puas yang muncul membuat karyawan memunculkan persepsi akan kualitas kehidupan kerja berdasarkan sudut pandang karyawan. Ketika persepsi kualitas kehidupan kerja karyawan sesuai dengan kenyataan yang mereka terima di lapangan, maka perilaku yang muncul berupa dampak dari adanya kualitas kehidupan kerja yang baik, salah satunya yaitu munculnya perilaku *Organizational Citizenship Behavior* (OCB).

Hasil penelitian berupa performa atau kinerja ini merupakan efek yang ditimbulkan dari kehidupan kerja karyawan yang berkualitas. Hal ini dihasilkan dari adanya kemampuan yang dimiliki oleh karyawan, usaha yang dilakukan serta kesempatan-kesempatan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi (Cropanzano, 2007). Adapun penelitian yang dilakukan oleh Karimi *et.al* (2013) menemukan bahwa keadilan distributif memiliki pengaruh yang positif serta signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kualitas kehidupan kerja (Othman&Lieng, 2009). Sehingga semakin tinggi kepuasan kerja yang diterima oleh karyawan, akan memberikan dampak pada tingginya kualitas kehidupan kerja karyawan.

Hasil penemuan dalam penelitian ini juga didukung dari pendapat Sumathi (2017) bahwa pemberian upah yang diatur dalam keadilan distributif mampu mempengaruhi kualitas kehidupan kerja karyawan. Pemberian upah atau kompensasi juga termasuk kedalam salah satu aspek kualitas kehidupan kerja. Kualitas kehidupan kerja memicu karyawan untuk memunculkan perilaku OCB sesuai dengan temuan dari penelitian Rita (2012). OCB ini memiliki dampak yang baik untuk perusahaan karena karyawan akan sukarela mengerjakan pekerjaan diluar tanggung jawab yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

Kualitas kehidupan kerja merupakan bagaimana seseorang memandang atau persepsi seseorang terhadap pekerjaan mereka. Kualitas kehidupan kerja sendiri memiliki 9 aspek menurut Swammy (2015) salah satunya adalah pemberian kompensasi. Pemberian kompensasi yang baik diperoleh dari hasil pengadopsian keadilan organisasi dan keadilan distributif yang baik pula, sehingga dengan pemberian kompensasi yang sesuai akan meningkatkan taraf kualitas kehidupan kerja karyawan.

Ketika bekerja, karyawan akan bekerja sebaik dan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan persepsi mereka. Hal ini sesuai dengan teori belajar kognitif bahwa adanya harapan yang terbentuk sesuai dengan respon yang dimunculkan. Belajar ini pula melibatkan perubahan persepsi dan perilaku, ketika karyawan merasa kompensasi yang diterima kurang sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh karyawan, maka karyawan akan memikirkan cara termasuk melakukan perubahan persepsi dan perilaku untuk memperoleh keadilan distributif (Feldman, 2012). Oleh karena itu pihak perusahaan perlu untuk melakukan pengajian yang sifatnya berkelanjutan untuk menentukan pengadopsian dan penerapan keadilan distributif yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya sehingga memicu munculnya perilaku-perilaku yang dapat meningkatkan kualitas kehidupan kerja karyawan, serta membantu perusahaan untuk mencapai tujuannya.

Dalam penelitian ini, peneliti memiliki keterbatasan dalam pengambilan sample yang tidak fokus terhadap suatu organisasi, sehingga hasil penelitian kurang mampu diimplementasikan secara optimal. Oleh karena itu penginterpretasian hasil penggalan data perlu dilakukan dengan teliti dan hati-hati. Adapun pemilihan teknik *nonprobability sampling* dalam penelitian ini memiliki penggunaan waktu dan biaya yang lebih efisien.

## SIMPULAN DAN IMPLIKASI

Karyawan sebagai sumberdaya yang berperan penting dalam tercapainya tujuan dari suatu organisasi perlu untuk mendapatkan perhatian yang baik dari pihak organisasi. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara keadilan distributif dan kualitas kehidupan kerja sebesar 4.2%. Hal ini berarti semakin tinggi karyawan mempersepsikan keadilan distributif yang diterima oleh karyawan, semakin tinggi pula kualitas kehidupan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini, perusahaan perlu mengambil tindakan sebagai upaya dalam meningkatkan dan menjaga kualitas kehidupan kerja karyawan, salah satunya dengan menerapkan keadilan distributif yang sesuai dengan keadaan perusahaan. Pada penelitian ini peneliti merekomendasikan untuk peneliti selanjutnya untuk mampu memperhatikan variabel-variabel lain untuk meningkatkan pengaruh antar kedua variabel yang diusung pada penelitian ini. Peneliti juga menyarankan untuk penggunaan subjek terfokus pada satu instansi perusahaan atau organisasi agar hasil penelitian mampu terfokus untuk menyelesaikan masalah yang terdapat pada perusahaan atau organisasi tersebut.



## REFERENSI

- Adams, J. S. (1965). *Inequity in social exchange*. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology*. 2, 267–299. New York, NY: Academic Press.
- Anandya, D., & H., S. (2005). *Riset Pemasaran Prospektif & Terapan*. Malang : Bayumedia Publisng.
- Anisah. (2017). Evaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi Quality Of Work Life (studi kasus PT. Pelindo Indonesia II Persero). *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*. 17(1). 211-217.
- Arifin, N.(2012). Analisis Kualitas Kehidupan Kerja, Kinerja dan Kepuasan Kerja pada CV. Duta Senenan Jepara. *Jurnal Economia*. 8(1), 11-21
- Cascio, W. F. (1998). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 5<sup>th</sup> Edition. New York: Mc Graw-Hill Companies, Inc.
- Cascio, W.F. (2006). *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Life, Profits*. 2<sup>nd</sup> Edition. New York: McGraw-Hill Irwin.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*. 86(3). 93-105.
- Cropanzano, R., Bowen, D. E., & Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34–48.
- Dessler, G. (1986). *Manajemen Personalia*. Jakarta: Erlangga.
- Feldman, Robert S. (2012). Pengantar Psikologi: *Understanding Psychology*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Idrus, M. (2006). Implikasi Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kualitas Kehidupan Kerja. *Jurnal Psikologi Universitas Diponegoro*. 3(1). 94-106.
- Iksan, M. R.R. 2013. *Analisis Pengaruh Faktor-faktor Kualitas Kehidupan Kerja (Quality of Work Life) terhadap Kinerja Karyawan pada PT Taspen (Persero) KCU Makassar*. Makassar : Disertasi Universitas Hasanuddin.
- Karimi, Ali, Osman Alipour, Motaleb Ahmad Pour, dan Bisotoon Azizi. (2013). Relationship between organizational justice and job satisfaction in ministry of sports and youth in iran. *International Journal Of Sport Studies*, 1149-1156, Vol.3(11).
- Normala, D. (2010). Investigating the Relationship between Quality of Work Life and Organizational Commitment amongst Employees in Malaysian Firms. *International Journal of Business and Management* , 5(10), 75-82.
- Nugraheni, A. R. (2018). Pengaruh kualitas kehidupan kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. TASPEN (PERSERO) cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*. 58(1). 166-172.
- Othman, A., Lieng., M. C. (2009). Relationship Between QWL and Job Satisfaction : A Case Study of Enterprose —XYZ in Malacca. *International Conference on Human Capital Development*. ISBN 978-967-5080-51-7.

- Pio, R.J.,Umar N., Taher A., Djamhur H., (2015). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual terhadap Perilaku Etis, Kualitas Kehidupan Kerja, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan . *DeReMa Jurnal Manajemen*. 10(1). 22-60.
- Pratiwi, Kurniasari, F. H. (2014). Kualitas Kehidupan Kerja Ditinjau Dari Kepuasan Kerja Dan Persepsi Terhadap Kinerja. *Jurnal Psikologi Univesitas Diponegoro*. 13(1). 42-4.
- Rathamani, P., and Ramchandra, R. (2013). A Study on Quality of Work Life of Employees in Textile Industry - Sipcot, Perundurai. *IOSR Journal of Business and Managemen*. 8(3). 54-59.
- Rawls, John. (1971). *A Theory of Justice* (edisi revisi). Massachusetts: The Belknap Press of Harvard University Press Cambridge.
- Ristanti,A., F., N. (2016). Pengaruh kualitas kehidupan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT PERTAMINA PERSERO RU IV Cilacap. *Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*. 5(1). 53-64.
- Robbins, S. P. & Judge, T. A. (2012). *Organizational Behaviour* (15th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice hall.
- Siagian, Sondang P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Swammy, D. R. (2015). Quality of Work Life: Scale Development and Validation. *International Journal of Caring Sciences*. 8(2). 218-300.
- Timpe,A Dale,. (1993) *Seri Ilmu Dan Seni Manajemen Bisnis Produktivitas*, Cet. II, Jakarta: PT Elex Medis Komputindo.
- Umstot, D.D., (1988). *Understanding Organizational Behaviour*. St. Paul: West Publishing Company.
- Sumathi,V.,&Dr. R Velmurugan. (2017). Quality of work life of employess in private companies with reference to coimbatore. *International Journal of Multidisciplinary Research and Development*. 4(5). 128-131.
- Winarsunu, T. (2009). *Statistik dalam Penelitian Psikologi dan Pendidikan*. Malang: UMM Press





# LAMPIRAN

## Lampiran 1. Uji Validitas Aiken

UJI VALIDITAS ISI AIKEN												
SKALA DISTRIBUTIVE JUSTICE												
Item	Rater										TOTAL	V
	R1	S R1-1	R2	S R2-1	R3	S R3-1	R4	S R4-1	R5	S R5-1		
Item 1	5	4	4	3	5	4	1	0	4	3	14	0,7
Item 2	5	4	4	3	3	2	1	0	4	3	12	0,6
Item 3	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	17	0,9
Item 4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 5	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 6	5	4	4	3	5	4	2	1	4	3	15	0,75
Item 7	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	17	0,9
Item 8	5	4	4	3	4	3	2	1	4	3	14	0,7
Item 9	5	4	4	3	3	2	1	0	5	4	13	0,65
Item 10	5	4	4	3	5	4	2	1	5	4	16	0,8
Item 11	5	4	4	3	5	4	3	2	5	4	17	0,9

UJI VALIDITAS ISI AIKEN												
SKALA KUALITAS KEHIDUPAN KERJA												
Item	Rater										TOTAL	V
	R1	S R1-1	R2	S R2-1	R3	S R3-1	R4	S R4-1	R5	S R5-1		
Item 1	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	17	0,85
Item 2	5	4	3	2	4	3	3	2	4	3	14	0,7
Item 3	3	2	4	3	4	3	2	1	4	3	12	0,6
Item 4	3	2	4	3	4	3	5	4	5	4	16	0,8
Item 5	4	3	4	3	4	3	4	3	5	4	16	0,8
Item 6	4	3	5	4	4	3	4	3	3	2	15	0,75
Item 7	5	4	4	3	5	4	1	0	4	3	14	0,7
Item 8	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	17	0,85
Item 9	3	2	4	3	5	4	2	1	5	4	14	0,7
Item 10	3	2	3	2	4	3	4	3	5	4	14	0,7
Item 11	3	2	4	3	5	4	5	4	4	3	16	0,8
Item 12	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	16	0,8
Item 13	4	3	4	3	5	4	5	4	4	3	17	0,85
Item 14	5	4	4	3	5	4	4	3	4	3	17	0,85
Item 15	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	15	0,75
Item 16	3	2	2	1	3	2	3	2	2	1	8	0,4
Item 17	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	16	0,8
Item 18	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	16	0,8
Item 19	5	4	4	3	4	3	5	4	1	0	14	0,7
Item 20	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 21	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 22	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	17	0,85
Item 23	3	2	5	4	4	3	4	3	4	3	15	0,75
Item 24	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 25	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	19	0,95
Item 26	5	4	3	2	5	4	5	4	5	4	18	0,9
Item 27	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 28	5	4	4	3	5	4	5	4	4	3	18	0,9
Item 29	3	2	2	1	3	2	1	0	1	0	5	0,5
Item 30	5	4	4	3	5	4	3	2	2	1	14	0,7
Item 31	5	4	4	3	5	4	3	2	5	4	17	0,85
Item 32	5	4	4	3	5	4	3	2	5	4	17	0,85
Item 33	5	4	4	3	5	4	3	2	4	3	16	0,8
Item 34	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	15	0,75
Item 35	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	15	0,75
Item 36	5	4	4	3	4	3	5	4	4	3	17	0,85
Item 37	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	16	0,8
Item 38	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	16	0,8
Item 39	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	16	0,8
Item 40	4	3	4	3	5	4	3	2	4	3	15	0,75
Item 41	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	16	0,8
Item 42	5	4	4	3	4	3	4	3	4	3	16	0,8
Item 43	5	4	4	3	3	2	4	3	4	3	15	0,75
Item 44	5	4	3	2	4	3	5	4	4	3	16	0,8
Item 45	4	3	4	3	4	3	5	4	4	3	16	0,8
Item 46	4	3	3	2	4	3	4	3	5	4	15	0,75
Item 47	4	3	4	3	3	2	3	2	5	4	14	0,7
Item 48	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	19	0,95
Item 49	4	3	4	3	5	4	4	3	4	3	16	0,8
Item 50	5	4	4	3	4	3	3	2	5	4	16	0

## Lampiran 2. Data Tryout

Keterangan:

X = Keadilan Distributif

Y = Kualitas Kehidupan Kerja

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOT X	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13	Y14
1	4	4	3	4	3	4	22	3	3	4	5	1	3	5	4	4	4	4	4	4	4
2	3	4	5	4	3	4	23	4	4	4	4	1	3	4	3	4	4	5	3	4	4
3	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	1	4	4	4	4	3	4	3	4	4
4	3	2	3	3	1	3	15	4	3	3	2	1	3	4	2	3	3	3	3	3	4
5	3	3	3	4	3	4	20	5	4	4	3	2	3	3	5	3	4	3	3	4	3
6	3	3	3	3	3	3	18	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
7	1	4	1	4	1	5	16	3	1	4	5	1	3	3	1	4	1	4	3	3	4
8	2	4	5	3	5	3	22	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
9	5	3	1	4	2	4	19	3	4	3	3	1	3	2	1	5	1	3	4	1	5
10	4	4	3	3	4	4	22	5	4	3	3	1	3	3	5	3	3	5	5	5	5
11	3	3	3	5	1	1	16	3	3	3	3	3	3	3	5	3	3	4	5	4	5
12	2	2	1	3	1	1	10	2	4	3	2	1	4	3	2	4	3	4	3	4	4
13	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	5	2	4	5	4	4	4	5	5	4	4
14	4	4	5	5	5	4	27	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3
15	2	3	2	3	1	4	15	5	1	3	4	1	3	5	5	3	5	2	1	1	5
16	1	1	5	3	2	1	13	3	4	3	5	1	1	4	4	3	4	1	1	1	3
17	3	4	4	4	5	3	23	4	3	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	4	4
18	4	5	4	5	5	4	27	5	4	5	5	1	4	5	5	3	4	5	4	5	5
19	4	4	3	3	2	2	18	5	5	5	5	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4
20	3	4	3	4	4	5	23	5	5	5	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	4
21	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
22	5	5	5	3	4	5	27	4	4	4	3	2	4	5	5	5	4	4	4	4	4
23	4	4	5	5	5	5	28	4	5	5	5	2	4	5	5	3	5	5	5	5	5
24	3	4	4	4	3	4	22	3	3	3	4	1	3	3	5	3	5	3	4	3	3
25	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
26	3	3	2	3	1	1	13	2	2	2	3	4	1	1	1	4	4	1	3	2	1
27	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	4	5	5
28	3	3	2	3	3	1	15	2	1	1	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3
29	4	4	4	4	3	4	23	3	3	3	3	1	3	4	3	3	3	4	4	4	4
30	1	1	3	1	5	2	13	3	2	4	1	1	3	1	1	1	1	1	1	3	3
31	4	4	4	3	1	2	18	3	2	4	2	2	4	4	5	4	5	2	2	2	3
32	3	4	5	5	4	3	24	4	3	4	5	1	4	3	5	5	5	4	4	5	5
33	4	4	4	4	4	3	23	4	3	3	4	1	3	3	4	3	3	4	3	3	3
34	1	2	3	1	1	4	12	3	2	3	5	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3
35	4	4	5	5	3	4	25	4	4	4	5	1	3	3	3	3	4	5	5	4	4
36	4	5	5	5	4	5	28	5	4	4	5	1	5	4	4	5	4	4	4	4	4

NO	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	Y31	Y32	TOT Y
1	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	123
2	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	3	4	4	1	4	3	4	3	118
3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	5	3	3	4	1	4	3	4	4	114
4	3	3	2	3	1	3	3	3	3	4	2	3	3	1	3	3	1	3	88
5	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	3	4	4	3	3	108
6	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	97
7	3	4	2	2	4	3	4	3	2	3	4	3	3	2	1	5	5	3	96
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	159
9	3	2	1	1	1	1	3	4	4	4	2	4	3	2	4	5	1	5	89
10	4	4	5	3	5	5	5	4	5	5	3	3	4	2	4	3	4	5	126
11	5	4	1	5	3	3	3	5	3	3	4	3	5	1	3	5	3	4	113
12	2	2	1	3	4	4	2	2	4	4	4	4	3	1	4	2	4	3	96
13	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	2	4	5	4	5	135
14	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	108
15	5	5	3	3	5	3	3	3	3	3	3	3	3	4	1	5	4	5	108
16	2	3	1	5	1	3	1	3	2	5	1	5	5	5	4	5	5	4	98
17	4	3	3	3	3	3	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	111
18	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	138
19	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3	3	4	5	5	5	5	3	3	122
20	4	4	5	4	3	5	4	3	3	4	3	3	5	2	5	4	5	5	134
21	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	160
22	4	4	4	5	3	2	4	4	4	2	3	4	5	3	4	4	4	4	123
23	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	5	150
24	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	4	5	3	4	3	3	105
25	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	118
26	2	2	2	1	1	1	1	1	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	54
27	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	1	5	5	5	5	151
28	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	1	3	2	2	72
29	4	4	3	1	1	5	3	2	3	3	2	4	4	4	3	4	2	3	100
30	1	1	1	1	2	1	2	1	1	1	1	1	1	1	2	1	1	1	47
31	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	1	2	3	4	2	95
32	3	3	5	5	5	4	5	5	4	5	4	4	3	4	3	5	5	5	134
33	3	4	3	2	4	5	4	3	4	5	4	3	3	1	3	3	3	3	104
34	3	1	1	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	2	4	3	2	97
35	4	3	4	4	3	5	4	4	5	5	3	4	5	2	4	4	4	3	122
36	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4	3	2	4	4	5	4	135

**Lampiran 3. Blueprint Pernyataan Skala Penelitian**

**Blueprint Skala I**  
**Keadilan Distributif**

Aspek	No	Pernyataan	Nilai V	Keterangan	F/UF
Keadilan (Menghargai pegawai berdasarkan kontribusinya)	1.	Perusahaan menghargai pekerjaan saya	0.7	Item Ditolak	F
	2.	Perusahaan mempertimbangkan tanggungjawab yang saya miliki	0.6	Item Ditolak	F
	3.	Menurut saya, waktu, energi, serta pikiran yang saya berikan untuk perusahaan setara dengan imbalan yang saya terima	0.85	Item Diterima	F
	4.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya selesaikan.	0.9	Item Diterima	F
Persamaan (Menyediakan kompensasi kepada setiap karyawannya secara rata)	5.	Saya mendapatkan fasilitas sesuai dengan rekan – rekan saya dengan posisi dan jabatan yang sama dengan saya	0.9	Item Diterima	F
	6.	Perusahaan memfasilitasi saya ketika mengharuskan saya bekerja diluar kantor	0.75	Item Ditolak	F
	7.	Fasilitas yang saya dapatkan sesuai dengan tanggungjawab saya	0.85	Item Diterima	F
Kebutuhan (Menyediakan keuntungan (benefit) berdasarkan kebutuhan pribadi)	8.	Tidak jarang saya mendapatkan hadiah sebagai hasil dari apa yang telah saya berikan untuk perusahaan	0.7	Item Ditolak	F
	9.	Imbalan yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya hasilkan.	0.65	Item Ditolak	F
	10.	Perusahaan saya akan memberikan promosi bagi karyawan berprestasi	0.8	Item Diterima	F
	11.	Perusahaan tempat saya bekerja tidak sungkan untuk memberikan uang lembur ketika saya bekerja lebih dari waktu yang seharusnya	0.85	Item Diterima	F

**Skala II**  
**Kualitas Kehidupan Kerja**

Aspek	No	Pernyataan	Nilai V	Keterangan	F/UF
Lingkungan Kerja	1.	Lingkungan kerja perusahaan saya baik dan sangat memotivasi.	0.85	Item Diterima	F
	2.	Kondisi kerja baik di perusahaan saya.	0.7	Item Ditolak	F
	3.	Sulit untuk mengambil cuti selama pekerjaan kita untuk mengurus masalah pribadi atau keluarga	0.6	Item Ditolak	UF
	4.	Perusahaan saya menawarkan peluang yang cukup untuk mengembangkan kemampuan saya sendiri	0.8	Item Diterima	F
	5.	Perusahaan menyediakan informasi yang cukup untuk melaksanakan tanggung jawab saya	0.8	Item Diterima	F
	6.	Saya diberi banyak pemberdayaan kerja untuk memutuskan gaya dan kecepatan kerja saya sendiri.	0.75	Item Ditolak	F
Budaya dan Iklim Organisasi	7.	Ada kerja sama di antara semua departemen untuk mencapai tujuan.	0.7	Item Ditolak	F
	8.	Saya merasa bebas untuk memberikan komentar dan saran tentang Kinerja saya	0.85	Item Diterima	F
	9.	Saya bangga bisa bekerja untuk Perusahaan saya saat ini	0.7	Item Ditolak	F
	10.	Saya terlibat dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi Pekerjaan kita	0.7	Item Ditolak	F
	11.	Saya didiskriminasi karena pekerjaan berdasarkan jenis kelamin saya	0.8	Item Diterima	UF
	12.	Kebijakan upah yang diadopsi oleh perusahaan saya Baik	0.8	Item Diterima	F
	13.	Perusahaan mengkomunikasikan setiap perubahan baru yang terjadi.	0.85	Item Diterima	F
Hubungan Kerjasama	14.	Ada hubungan yang harmonis dengan kolega saya.	0.85	Item Diterima	F
	15.	Ada rasa memiliki yang kuat dalam Organisasi saya	0.75	Item Ditolak	F
	16.	Saya tidak dapat menghadiri pekerjaan pribadi saya karena tuntutan yang dibuat oleh pekerjaan saya.	0.4	Item Ditolak	UF
	17.	Hubungan antara manajer dan karyawan sangat baik.	0.8	Item Diterima	F



Aspek	No	Pernyataan	Nilai V	Keterangan	F/UF
Hubungan Kerjasama	18.	Ada hubungan yang sangat ramah dengan atasan langsung saya.	0.8	Item Diterima	F
	19.	Saya akan mendapat dukungan baik dari bawahan saya.	0.7	Item Ditolak	F
Pelatihan dan Pengembangan	20.	Program pelatihan di perusahaan kami membantu karyawan untuk mencapai keterampilan yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan secara efektif.	0.9	Item Diterima	F
	21.	Program pelatihan bertujuan untuk meningkatkan hubungan interpersonal di antara karyawan	0.9	Item Diterima	F
	22.	Perusahaan saya menawarkan peluang pelatihan yang cukup untuk melakukan pekerjaan saya dengan kompeten.	0.85	Item Diterima	F
	23.	Saya merasa bahwa program pelatihan harus sering dilakukan	0.75	Item Ditolak	F
Kompensasi dan Hadiah	24.	Saya merasa diberi kompensasi yang memadai dan adil untuk pekerjaan yang saya lakukan	0.9	Item Diterima	F
	25.	Organisasi akan membayar gaji dengan mempertimbangkan tanggung jawab di tempat kerja	0.95	Item Diterima	F
	26.	Perusahaan melakukan pekerjaan yang baik dengan menghubungkan imbalan dengan kinerja pekerjaan	0.9	Item Diterima	F
	27.	Promosi ditangani dengan adil	0.9	Item Diterima	F
	28.	Ketika saya melakukan pekerjaan dengan baik, saya dipuji oleh atasan saya	0.9	Item Diterima	F
Fasilitas	29.	Manfaat pinggiran yang diberikan baik	0.5	Item Ditolak	F
	30.	Perusahaan memberikan manfaat jaminan sosial seperti EPF / Penggantian Biaya Medis dan sebagainya.	0.7	Item Ditolak	F
	31.	Fasilitas transportasi yang baik disediakan oleh Perusahaan	0.85	Item Diterima	F
	32.	Langkah-langkah keselamatan yang diterapkan oleh perusahaan adalah Baik	0.85	Item Diterima	F
	33.	Kegiatan kesejahteraan yang baik disediakan oleh Perusahaan kami	0.8	Item Diterima	F

Aspek	No	Pernyataan	Nilai V	Keterangan	F/UF
Kepuasan dan Keamanan Kerja	34.	Saya merasa nyaman dan puas dengan pekerjaan saya	0,75	Item Ditolak	F
	35.	Saya merasa cukup aman dengan pekerjaan saya	0.75	Item Ditolak	F
	36.	Kondisi pada pekerjaan saya memungkinkan saya untuk menjadi seproduktif mungkin	0.85	Item Diterima	F
	37.	Serikat pekerja yang kuat diperlukan untuk melindungi kepentingan karyawan	0.8	Item Diterima	F
	38.	Keamanan kerja bagus.	0.8	Item Diterima	F
	39.	Penghasilan saya adil jika dibandingkan dengan yang lain yang melakukan jenis pekerjaan yang sama di perusahaan lain.	0.8	Item Diterima	F
	40.	Prosedur yang diikuti untuk rotasi pekerjaan baik.	0.75	Item Ditolak	F
	41.	Saya merasa bahwa pekerjaan saya memungkinkan saya untuk melakukan yang terbaik di bidang tertentu.	0.8	Item Diterima	F
Otonomi Kerja	42.	Pekerjaan saya memungkinkan saya menggunakan keterampilan dan kemampuan saya	0.8	Item Diterima	F
	43.	Perusahaan saya memungkinkan opsi waktu fleksibel	0.75	Item Ditolak	F
	44.	Sebagian dari pekerjaan saya diizinkan untuk dilakukan di rumah.	0.8	Item Diterima	F
	45.	Saya merasa pekerjaan saya cukup menegangkan	0.8	Item Diterima	F
	46.	Saya siap untuk mengambil tanggung jawab tambahan dengan pekerjaan saya	0.8	Item Diterima	F
Kecukupan Sumber Daya	47.	Di perusahaan kami ada keseimbangan antara tujuan dan sumber daya yang disebutkan.	0.75	Item Ditolak	F
	48.	Ada banyak saluran yang ditentukan untuk pertukaran dan transfer informasi.	0.7	Item Ditolak	F
	49.	Perusahaan saya menyediakan sumber daya untuk memfasilitasi kinerja saya.	0.95	Item Diterima	F
	50.	Aliran komunikasi dan informasi antar departemen memuaskan.	0.8	Item Diterima	F

### Lampiran 4. Data Penyebaran Skala

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOT	MX	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
1	3	4	2	4	3	4	20	3,333	2	1	4	1	3	3	3	3	3	2	3	2	3
2	4	4	4	3	2	2	19	3,167	3	2	2	2	4	4	5	4	5	2	2	2	3
3	1	2	3	3	2	4	15	2,5	3	2	5	1	3	4	3	3	1	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	2	3	4	5	4	4	2	2	2	3
5	4	4	5	4	3	3	23	3,833	4	3	4	1	4	4	4	4	4	3	3	3	4
6	3	3	4	4	4	3	21	3,5	4	4	4	2	3	3	4	4	4	2	4	2	3
7	4	4	4	4	4	3	23	3,833	4	4	3	2	3	3	4	4	4	2	2	2	4
8	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5
9	3	3	2	2	2	3	15	2,5	5	4	4	3	3	4	4	3	3	4	4	4	5
10	2	2	3	4	3	3	17	2,833	5	4	3	1	2	3	5	4	5	2	4	3	2
11	4	3	3	4	5	3	24	4	4	4	4	2	3	5	5	5	5	4	4	4	4
12	4	4	4	4	3	3	22	3,667	4	5	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4
13	4	4	2	4	4	2	20	3,333	3	2	4	2	3	4	5	4	5	2	2	2	3
14	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
15	3	4	4	5	3	4	23	3,833	4	4	4	3	4	4	5	5	5	4	4	3	4
16	5	4	5	5	3	3	25	4,167	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4
17	4	4	4	4	3	3	22	3,667	3	3	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	5
18	2	3	3	3	4	2	17	2,833	4	3	2	2	3	4	4	4	4	3	3	1	2
19	3	2	3	2	3	2	15	2,5	3	3	3	1	3	3	5	5	5	5	3	2	3
20	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	1	5	5	5	5	4	5	5	5	5
21	4	4	5	5	4	3	25	4,167	4	4	5	1	4	4	5	5	5	4	4	3	4
22	4	5	3	3	4	3	22	3,667	5	5	4	3	4	4	5	4	5	5	5	4	4
23	4	4	4	4	2	2	20	3,333	3	2	3	3	3	3	3	4	3	2	2	2	3
24	5	5	5	5	5	4	29	4,833	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
25	4	4	3	3	4	4	22	3,667	4	4	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	3
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	4	4
27	4	4	4	4	4	1	21	3,5	3	3	4	3	2	3	4	4	4	1	1	1	3
28	4	3	3	3	3	3	19	3,167	4	4	3	1	4	3	4	4	4	4	4	4	3
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
30	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
31	3	4	3	4	4	4	22	3,667	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
32	2	3	2	2	2	3	14	2,333	3	4	2	3	3	4	3	3	3	3	3	4	3
33	2	2	4	3	2	4	17	2,833	4	4	4	2	2	4	4	4	4	2	2	2	2
34	4	3	2	3	4	3	19	3,167	1	1	1	1	1	3	3	5	3	3	3	1	1
35	2	4	3	3	4	4	20	3,333	3	2	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3
36	4	4	3	4	4	3	22	3,667	4	4	3	2	3	3	4	4	4	4	4	2	3
37	5	4	5	5	4	5	28	4,667	4	3	3	2	4	3	5	4	5	4	4	4	4
38	2	3	3	3	2	4	17	2,833	4	5	4	3	3	5	4	4	5	4	4	3	3
39	4	4	5	4	5	4	26	4,333	3	3	2	1	2	2	3	3	3	3	3	3	3
40	2	3	2	4	3	2	16	2,667	5	4	4	1	4	5	4	4	3	3	4	4	4
41	4	4	3	3	2	3	19	3,167	3	3	3	3	2	3	4	4	4	1	3	1	3
42	4	4	3	4	3	3	21	3,5	4	4	4	1	3	3	4	4	4	4	3	3	4
43	2	4	4	4	4	2	20	3,333	4	5	4	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4
44	4	4	4	4	3	4	23	3,833	2	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	2	2
45	4	4	4	4	4	1	21	3,5	4	3	3	2	3	3	3	4	3	3	3	3	3
46	4	5	5	5	5	4	28	4,667	4	3	4	5	4	3	4	3	4	1	1	1	3
47	4	4	5	5	4	5	27	4,5	4	2	4	1	3	4	4	4	4	5	4	5	4
48	4	4	5	5	4	5	27	4,5	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4
49	3	4	3	4	3	3	20	3,333	4	4	4	1	4	5	5	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	5	4	2	26	4,333	4	4	4	1	3	4	4	4	4	4	4	3	3
51	4	4	5	5	4	5	27	4,5	4	3	3	2	4	4	4	4	4	2	2	2	5
52	4	4	5	5	4	5	27	4,5	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4
53	4	4	4	4	4	2	22	3,667	5	5	4	1	4	5	4	4	5	5	4	5	4
54	3	4	4	3	3	3	20	3,333	5	4	4	3	4	4	5	5	5	2	3	3	4
55	3	3	4	4	2	3	19	3,167	3	3	3	1	2	3	5	4	4	3	3	2	3
56	2	2	3	4	4	4	19	3,167	4	4	4	2	3	4	5	5	5	4	4	2	3
57	4	5	4	4	3	5	25	4,167	2	4	3	1	3	4	4	3	4	4	4	4	3
58	2	2	4	4	3	3	18	3	4	2	3	1	3	4	4	5	3	3	3	3	3
59	4	4	4	4	3	4	23	3,833	2	3	3	1	3	4	4	4	4	3	4	3	3
60	3	3	3	3	3	4	19	3,167	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	2	2	5	5	5	5	24	4	3	3	3	1	2	3	5	4	4	3	3	2	3
62	4	4	4	4	3	3	22	3,667	5	5	3	1	4	5	5	5	5	5	5	5	3
63	4	4	4	4	4	5	25	4,167	5	5	5	2	3	4	5	5	5	4	4	5	4
64	3	4	3	4	2	4	20	3,333	5	5	5	1	5	5	5	5	5	5	5	5	5
65	3	3	3	3	4	4	20	3,333	5	5	5	1	4	5	5	5	5	5	5	5	5
66	3	3	4	4	5	3	22	3,667	4	4	4	1	4	4	4	4	5	5	5	5	5
67	4	4	4	4	3	2	21	3,5	4	4	3	1	4	4	4	4	4	2	3	2	2
68	4	3	3	3	2	2	17	2,833	4	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3
69	3	4	4	4	4	4	23	3,833	4	4	4	1	3	3	5	4	4	4	4	3	3
70	3	2	4	2	4	3	18	3	3	4	4	2	3	4	4	4	4	4	4	4	3
71	3	4	4	4	3	2	20	3,333	3	4	3	1	3	4	4	4	3	3	3	3	3
72	3	3	2	3	2	2	15	2,5	4	5	5	1	3	3	5	4	5	4	4	5	5
73	2	3	4	5	3	4	21														

NO	X1	X2	X3	X4	X5	X6	TOT	MX	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Y10	Y11	Y12	Y13
84	3	4	4	4	4	5	24	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5
85	4	4	4	4	5	4	26	4,333	3	5	4	1	3	5	3	3	3	5	3	5	4
86	4	5	4	3	5	3	24	4	5	4	3	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	2	2	4	3	4	2	17	2,833	3	3	3	1	3	3	4	3	3	3	4	4	4
88	4	3	5	3	4	3	22	3,667	3	5	5	1	4	4	5	3	3	5	5	5	5
89	1	3	3	2	3	3	15	2,5	5	4	4	2	3	4	5	4	5	3	3	4	5
90	4	2	3	4	4	3	20	3,333	4	4	5	4	3	4	3	5	4	3	5	4	3
91	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	1	3	2	5	4	5	3	3	3	3
92	3	3	4	4	5	5	24	4	2	1	4	1	4	3	3	3	4	3	3	2	2
93	4	4	3	3	3	5	22	3,667	4	3	5	3	4	4	5	4	5	4	3	4	5
94	3	2	4	2	3	4	18	3	4	4	4	1	4	4	4	4	4	4	4	4	4
95	2	2	5	2	3	3	17	2,833	3	3	4	2	3	3	4	4	4	3	3	3	3
96	5	5	5	5	5	5	30	5	5	4	5	1	4	4	5	5	5	5	5	5	3
97	4	4	5	4	4	4	25	4,167	4	4	4	1	2	3	3	4	4	3	3	3	3
98	4	4	5	5	5	5	28	4,667	3	3	3	4	3	3	3	3	3	5	4	4	4
99	4	4	3	3	2	3	19	3,167	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
100	4	4	5	5	5	5	28	4,667	4	4	4	3	4	3	4	4	4	2	2	2	4

NO	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	TOT	MY
1	3	3	1	3	1	1	2	2	3	3	2	2	2	2	3	2	2	70	2,33
2	3	2	4	4	2	4	3	3	3	3	4	2	2	1	3	4	2	89	2,97
3	3	1	1	3	3	4	3	4	5	4	4	4	4	3	4	3	2	92	3,07
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3,03
5	3	3	3	3	4	5	5	4	5	5	3	4	4	3	4	4	4	111	3,7
6	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	97	3,23
7	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	2	3	4	3	101	3,37
8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	142	4,73
9	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	1	115	3,83
10	2	2	2	5	4	3	2	4	2	2	2	4	4	4	4	2	2	93	3,1
11	4	4	3	5	5	5	5	3	4	4	3	4	4	5	4	5	4	124	4,13
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	5	4	4	118	3,93
13	2	2	3	4	2	4	3	4	5	4	2	4	3	4	4	2	4	97	3,23
14	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	4,87
15	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	4	115	3,83
16	4	4	3	4	3	4	4	4	3	4	5	3	4	3	4	4	3	118	3,93
17	4	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	124	4,13
18	3	3	1	4	4	4	2	4	5	5	3	3	4	1	4	4	4	97	3,23
19	5	3	2	2	3	3	3	3	3	5	2	3	3	2	4	3	3	96	3,2
20	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	145	4,83
21	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	2	4	4	5	121	4,03
22	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4	5	4	128	4,27
23	3	3	3	4	2	3	3	4	2	3	3	4	4	3	4	3	3	90	3
24	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	5	5	5	144	4,8
25	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	4	3	3	107	3,57
26	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	3	111	3,7
27	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	2	3	84	2,8
28	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	107	3,57
29	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	120	4
31	4	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	111	3,7
32	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	94	3,13
33	2	2	2	3	3	4	4	4	4	4	2	4	4	2	4	4	4	96	3,2
34	1	1	3	3	3	3	1	5	5	3	1	3	3	3	5	3	5	78	2,6
35	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	86	2,87
36	3	3	3	3	2	4	3	3	4	4	2	3	3	4	4	3	4	99	3,3
37	4	4	3	3	4	4	4	4	5	3	4	4	4	4	4	3	4	114	3,8
38	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4	3	3	3	116	3,87
39	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	85	2,83
40	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	4	124	4,13
41	4	3	3	3	1	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	86	2,87
42	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3	4	105	3,5
43	4	4	4	4	3	5	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	126	4,2
44	4	2	2	4	4	4	4	2	1	4	4	2	2	4	4	2	4	97	3,23
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	4	3	2	3	3	3	90	3
46	3	3	2	3	2	3	2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	95	3,17
47	4	3	3	4	1	3	3	4	4	3	3	5	5	5	4	3	4	109	3,63
48	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	119	3,97
49	4	4	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4	119	3,97
50	3	3	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	111	3,7
51	4	3	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	4	3	4	5	4	114	3,8
52	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	1	3	3	4	122	4,07
53	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	1	3	3	4	122	4,07
54	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	114	3,8
55	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	89	2,97
56	3	3	3	5	4	4	4	4	2	3	3	4	4	4	4	4	4	111	3,7
57	4	4	4	3	4	4	4	1	3	4	3	3	4	5	3	4	4	104	3,47
58	4	4	3	4	2	3	3	3	3	3	4	4	3	1	3	3	4	95	3,17
59	4	2	2	2	4	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	4	2	87	2,9
60	4	2	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	4	4	4	107	3,57

NO	Y14	Y15	Y16	Y17	Y18	Y19	Y20	Y21	Y22	Y23	Y24	Y25	Y26	Y27	Y28	Y29	Y30	TOT	MY
61	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	89	2,97
62	2	2	3	5	5	5	5	5	1	5	2	4	4	5	1	5	5	120	4
63	5	4	4	5	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	5	5	120	4
64	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	146	4,87
65	5	5	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	2	5	5	5	140	4,67
66	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	5	121	4,03
67	3	3	4	4	4	3	2	4	4	3	4	4	4	1	2	3	3	96	3,2
68	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4	3	4	4	3	3	3	99	3,3
69	3	3	3	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	108	3,6
70	3	2	3	3	3	4	3	3	4	3	4	4	4	2	3	3	3	101	3,37
71	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	1	4	5	4	4	4	103	3,43
72	4	4	4	5	3	3	5	5	4	5	2	4	5	3	4	4	3	120	4
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	91	3,03
74	4	4	4	4	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	99	3,3
75	3	3	1	3	1	3	1	3	1	2	3	3	4	1	2	3	1	66	2,2
76	3	3	3	4	3	3	3	4	5	3	3	3	5	3	3	3	4	101	3,37
77	3	4	4	5	1	5	4	4	3	4	4	4	4	1	3	4	5	116	3,87
78	4	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	4	1	5	5	4	129	4,3
79	5	5	4	3	3	5	5	5	3	5	4	4	5	3	3	4	4	128	4,27
80	5	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	130	4,33
81	5	5	4	4	1	4	4	5	3	4	3	4	4	1	5	4	4	112	3,73
82	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	103	3,43
83	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	144	4,8
84	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	148	4,93
85	4	4	3	3	1	5	4	5	5	5	3	3	4	1	3	2	3	105	3,5
86	3	3	4	3	2	4	3	4	3	4	3	3	4	1	3	3	4	103	3,43
87	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4	4	5	4	3	4	3	4	107	3,57
88	5	5	5	4	3	5	5	5	5	4	5	5	5	1	3	5	4	127	4,23
89	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	3	4	4	4	3	5	124	4,13
90	3	4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	3	3	5	3	3	3	111	3,7
91	3	3	4	4	2	3	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	105	3,5
92	2	3	1	3	1	4	1	2	5	4	3	3	3	1	3	4	3	81	2,7
93	5	4	5	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	4	124	4,13
94	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	116	3,87
95	4	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	4	4	1	4	3	3	98	3,27
96	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	3	4	4	4	3	4	5	127	4,23
97	3	3	3	4	2	3	2	3	3	3	2	3	4	2	3	2	3	89	2,97
98	5	3	3	3	1	1	3	3	1	3	3	3	3	1	3	3	3	89	2,97
99	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	150	5
100	4	4	4	4	2	3	3	3	2	4	4	3	3	1	3	3	3	97	3,23

## Lampiran 5. Uji Reliabilitas

### Skala Keadilan Distributif

#### Case Processing Summary

	N	%
Cases		
Valid	36	100.0
Excluded <sup>a</sup>	0	.0
Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.839	6

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	17.56	21.454	.615	.813
Item_2	17.25	20.821	.793	.784
Item_3	17.22	20.978	.575	.821
Item_4	17.11	22.216	.621	.813
Item_5	17.72	19.349	.608	.818
Item_6	17.44	21.054	.550	.827

### Skala Kualitas Kehidupan Kerja

#### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.966	32

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	108.67	623.143	.674	.965
Item_2	109.00	614.571	.686	.965
Item_3	108.72	622.206	.707	.965
Item_4	108.50	618.257	.642	.965
Item_5	110.75	645.050	.146	.968
Item_6	108.97	623.399	.684	.965
Item_7	108.75	615.336	.735	.965
Item_8	108.67	607.257	.704	.965
Item_9	108.72	630.835	.514	.966
Item_10	108.81	619.590	.574	.966
Item_11	108.81	605.875	.796	.964
Item_12	108.92	617.907	.640	.965
Item_13	108.89	613.244	.694	.965
Item_14	108.53	623.399	.686	.965



Item_15	108.86	615.780	.779	.965
Item_16	108.97	613.342	.742	.965
Item_17	109.33	600.743	.785	.964
Item_18	109.00	609.029	.723	.965
Item_19	109.11	603.930	.721	.965
Item_20	108.81	607.075	.732	.965
Item_21	108.89	608.730	.830	.964
Item_22	108.89	609.530	.835	.964
Item_23	108.86	613.837	.735	.965
Item_24	108.61	614.644	.684	.965
Item_25	109.14	612.637	.749	.965
Item_26	108.89	617.016	.751	.965
Item_27	108.69	614.733	.736	.965
Item_28	109.81	631.475	.306	.968
Item_29	109.00	614.571	.686	.965
Item_30	108.61	618.702	.641	.965
Item_31	108.81	606.504	.755	.965
Item_32	108.81	608.047	.791	.964

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.968	31

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	106.97	612.885	.680	.968
Item_2	107.31	604.847	.683	.968
Item_3	107.03	612.313	.705	.967
Item_4	106.81	608.047	.647	.968
Item_6	107.28	613.578	.680	.968
Item_7	107.06	605.254	.738	.967

Item_8	106.97	597.513	.702	.967
Item_9	107.03	621.171	.506	.968
Item_10	107.11	610.102	.566	.968
Item_11	107.11	595.816	.800	.967
Item_12	107.22	608.292	.634	.968
Item_13	107.19	603.418	.693	.967
Item_14	106.83	613.000	.696	.968
Item_15	107.17	606.086	.774	.967
Item_16	107.28	603.521	.740	.967
Item_17	107.64	591.152	.782	.967
Item_18	107.31	599.361	.720	.967
Item_19	107.42	593.907	.724	.967
Item_20	107.11	596.673	.741	.967
Item_21	107.19	598.618	.835	.967
Item_22	107.19	599.704	.835	.967
Item_23	107.17	603.571	.741	.967
Item_24	106.92	603.964	.698	.967
Item_25	107.44	602.997	.744	.967
Item_26	107.19	606.904	.755	.967
Item_27	107.00	604.743	.738	.967
Item_28	108.11	621.873	.299	.970
Item_29	107.31	604.847	.683	.968
Item_30	106.92	608.421	.647	.968
Item_31	107.11	596.444	.759	.967
Item_32	107.11	597.930	.796	.967

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	36	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	36	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.970	30

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item_1	104.33	590.286	.680	.970
Item_2	104.67	582.286	.685	.970
Item_3	104.39	589.730	.705	.970
Item_4	104.17	586.314	.633	.970
Item_6	104.64	590.637	.688	.970
Item_7	104.42	583.221	.730	.969
Item_8	104.33	575.829	.692	.970
Item_9	104.39	598.302	.509	.971
Item_10	104.47	588.085	.556	.970
Item_11	104.47	572.656	.816	.969
Item_12	104.58	585.336	.643	.970
Item_13	104.56	580.368	.704	.970
Item_14	104.19	590.275	.699	.970
Item_15	104.53	583.513	.776	.969
Item_16	104.64	581.094	.740	.969
Item_17	105.00	568.857	.783	.969
Item_18	104.67	577.086	.718	.969
Item_19	104.78	571.149	.732	.969
Item_20	104.47	573.856	.750	.969
Item_21	104.56	575.797	.844	.969
Item_22	104.56	577.225	.837	.969
Item_23	104.53	580.942	.745	.969
Item_24	104.28	581.063	.706	.969
Item_25	104.81	580.047	.754	.969
Item_26	104.56	585.054	.742	.969
Item_27	104.36	582.694	.730	.969
Item_29	104.67	582.286	.685	.970
Item_30	104.28	586.835	.630	.970
Item_31	104.47	574.313	.756	.969
Item_32	104.47	575.799	.793	.969

**Lampiran 6. Deskripsi Variabel**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Keadilan Distributif	100	2.33	5.00	3.6800	.63151
Kualitas Kehidupan Kerja	100	2.13	4.84	3.5229	.57727
Valid N (listwise)	100				

**Lampiran 7. Uji Korelasi Antar Variabel**

Correlations			
		Keadilan Distributif	Kualitas Kehidupan Kerja
Keadilan Distributif	Pearson Correlation	1	.205*
	Sig. (2-tailed)		.041
	N	100	100
Kualitas Kehidupan Kerja	Pearson Correlation	.205*	1
	Sig. (2-tailed)	.041	
	N	100	100

**Lampiran 8. Uji Normalitas**

Tests of Normality						
	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Keadilan Distributif	.074	100	.200*	.982	100	.184
Kualitas Kehidupan Kerja	.066	100	.200*	.981	100	.159

**Lampiran 9. Uji Linieritas**

ANOVA Table							
		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Keadilan	Between Groups	(Combined)	18.690	48	.389	.955	.563
Distributif *		Linearity	1.660	1	1.660	4.071	.049
Kualitas		Deviation	17.030	47	.362	.889	.658
Kehidupan Kerja		from Linearity					
		Within Groups	20.792	51	.408		
		Total	39.482	99			

**Lampiran 10. Uji Regresi**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.205 <sup>a</sup>	.042	.032	.62124

a. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1.660	1	1.660	4.300	.041 <sup>b</sup>
	Residual	37.823	98	.386		
	Total	39.482	99			

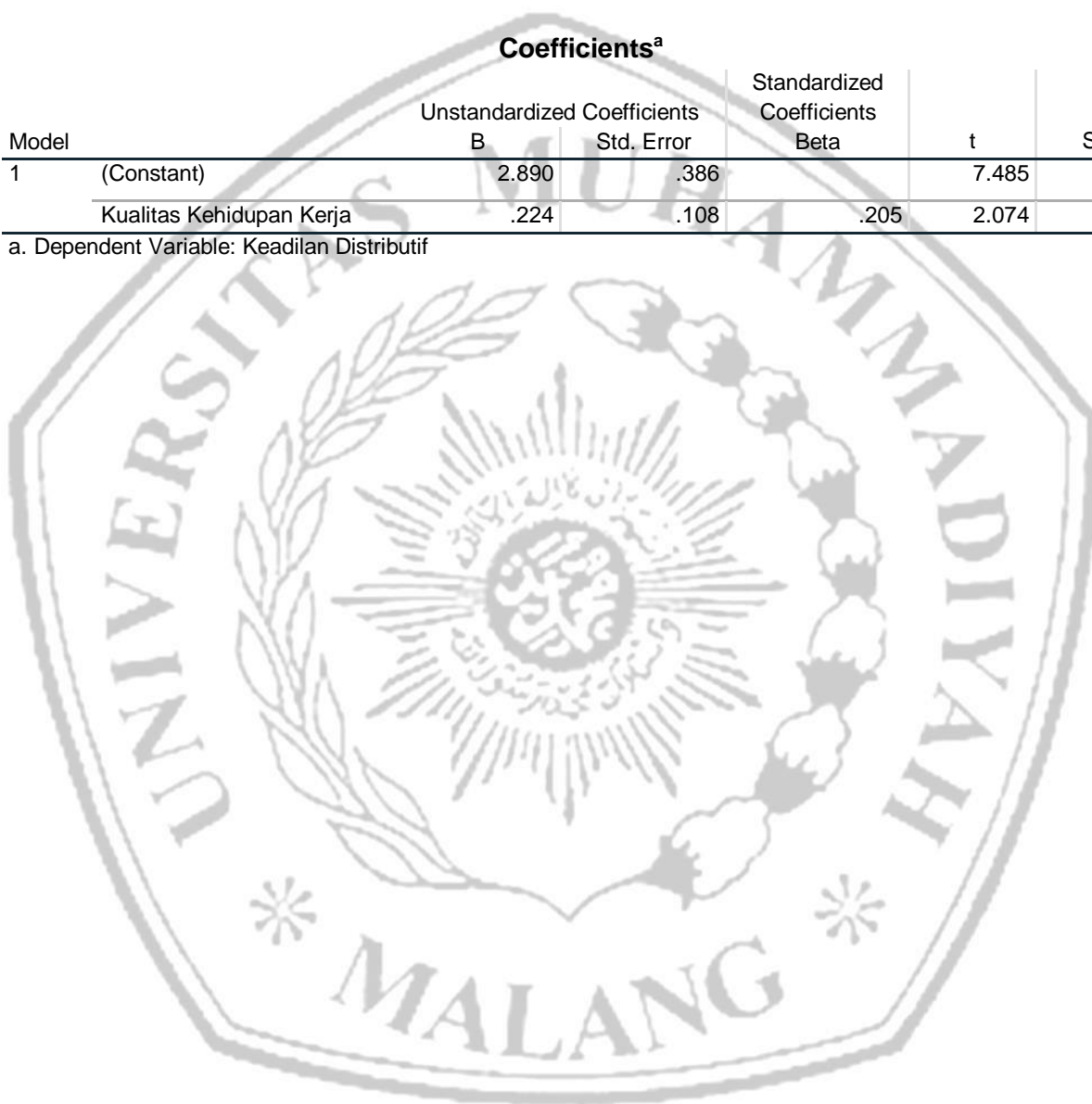
a. Dependent Variable: Keadilan Distributif

b. Predictors: (Constant), Kualitas Kehidupan Kerja

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.890	.386		7.485	.000
	Kualitas Kehidupan Kerja	.224	.108	.205	2.074	.041

a. Dependent Variable: Keadilan Distributif







**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
 Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/449/Lab-Psi/UMM/XII/2019

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nonny Julyaafanni  
 NIM : 201610230311128  
 Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si  
 2) Hanif Akhtar, M.A

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Cek Plagiasi.

Hasil: Lulus/Perbaikan

Dengan keterangan sebagai berikut:

No	Judul Skripsi	Batas Maksimal	Hasil
1	Pengaruh Keadilan Distributif Terhadap Kualitas Kehidupan Kerja Karyawan	25%	7%

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 18 Desember 2019

Petugas Cek

Abdurrosid Nur Ali







**LABORATORIUM FAKULTAS PSIKOLOGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**  
Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144 Telp. 0341-464318

---

**SURAT KETERANGAN**

No: E.6.a/448/Lab-Psi/UMM/XII/2019

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

Yang bertanda tangan dibawah ini Tim Divisi Psikometri Laboratorium Fakultas Psikologi Universitas Muhammadiyah Malang, menerangkan dengan sesungguhnya bahwa mahasiswa tersebut dibawah ini:

Nama : Nonny Julyaafanni  
NIM : 201610230311128  
Dosen Pembimbing : 1) Dr. Tulus Winarsunu, M.Si  
2) Hanif Akhtar, M.A

Yang bersangkutan telah melakukan :

1. Verifikasi Analisa Data.  
Dengan hasil: Lulus/Perbaikan

Demikian surat keterangan ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.  
*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Malang, 16 Desember 2019

Petugas Cek

Abdurrosid Nur Ali

